En el supuesto de personal funcionario se aplicará en todo caso lo previsto en el art. 23 del Real Decreto 33/1986 de 10 de enero por el que se aprueba el Convenio colectivo de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, mientras éste se aplique con carácter supletorio.

Artículo 7º. SANCIONES:

1. Por razón de las faltas a que se refieren los artículos anteriores podrán imponerse las sanciones siguientes:
   a. Apercibimiento.
   b. Deducción proporcional de las retribuciones.
   c. Suspensión de las funciones.
   d. Destitución del cargo.
   e. Separación del servicio.
2. Las faltas leves sólo podrán corregirse con las sanciones que se señalan en los apartados a y b del número 1 de este artículo.

   Las faltas de puntualidad y las de asistencia, cuando constituyan faltas leves, se sancionarán con la deducción proporcional de las retribuciones.
3. Las sanciones de los apartados b, c y d de dicho número se impondrán por la comisión de faltas graves.
4. Las faltas muy graves se corregirán con las sanciones de los apartados c, d y e del mismo número.
5. La sanción del apartado d. sólo será de aplicación a los/as funcionarios/as con habilitación de carácter nacional. No se les aplicará, en cambio, la suspensión de funciones por más de un año, que será sustituida por la destitución del cargo, con prohibición de obtener nuevo destino en el plazo que se fije, con el máximo de tres años.
6. La suspensión firme determina la pérdida del puesto de trabajo, que será cubierto reglamentariamente sin perjuicio de lo establecido en el número anterior para los/as funcionarios/as con habilitación de carácter nacional.
7. No se entenderá como sanción la facultad de las Corporaciones para adscribir y remover de los distintos puestos de trabajo a los/as funcionarios/as sin habilitación de carácter nacional.

Artículo 8º. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS:

- Las faltas leves prescribirán pasados seis meses de su realización:
- Las faltas graves a los dos años y las muy graves a los tres años.

En Corteconcepción, a 24 de marzo del 2022.

Convenio o Acuerdo: INDUSTRIAS DE HOSTELERIA DE HUELVA

Expediente: 21/01/0065/2022

Fecha: 20/06/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: CAROLINA MARTIN RENGEL

Código 21000585011981.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE HUELVA.



VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 2022por los representantes, por un lado, de la Asociación Provincial de Hoteleros de Huelva; la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Huelva y la Asociación Provincial de Campings de Huelva y por otro, de los sindicatos UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTÍN VÁZQUEZ

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HUELVA PARA LA INDUSTRIA DE HOSTELERIA

CAPÍTULO I:

DISPOSICIONES GENERALES (arts. 1 a 10)

CAPÍTULO II:

SISTEMA RETRIBUTIVO (arts. 11 a 18)

CAPÍTULO III:

TIEMPO DE TRABAJO (arts. 19 a 22)

CAPÍTULO IV:

CONTRATACION (arts. 23 a 25)

CAPÍTULO V:

BENEFICIOS SOCIALES (arts. 26 a 32)

CAPÍTULO VI:

CLASIFICACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS Y PROFESIONAL (arts. 33 a 34)

CAPÍTULO VII:

OTRAS DISPOSIONES (art. 35 a 37)

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES DEL CONVENIO

ARTÍCULO 1º.- LEGITIMACIÓN, ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

Las partes que han concertado el presente convenio, son; por la representación de los trabajadores, las centrales sindicales Comisones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) y por la representación empresarial, la Asociación Provincial de Empresarios Hoteleros de Huelva, Asociación Provincial de Camping de Huelva y la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Huelva, reconociéndose ambas partes mutuamente como únicos representantes válidos para la negociación de este convenio.



El Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria a todas las empresas y trabajadores del Sector de Hostelería de la provincia de Huelva.

Se incluyen en él todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, cualquiera de las actividades descritas, de forma no exhaustiva, en el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (ALEH) fruto de la negociación colectiva en el ámbito estatal de este sector, así como a los trabajadores contratados por las mismas.

A las actividades desarrolladas en los departamentos o servicios de habitaciones y por camareras de pisos, cualquiera que sea la empresa para la que presten servicios, les será de aplicación, las condiciones económicas y laborales del vigente convenio de Hostelería, debiendo las empresas sujetas al ámbito funcional de este convenio articular las medidas necesarias para que las empresas contratistas o subcontratistas, apliquen tales condiciones económicas y laborales del mismo a dicho personal externalizado.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL.-

El presente Convenio Colectivo es de ámbito provincial y afectará a las relaciones laborales entre las empresas y el personal de hostelería, actividades turísticas y similares incluidas en el ámbito funcional, de toda la provincia de Huelva.

ARTÍCULO 3º.- VIGENCIA.-

El presente Convenio tendrá una vigencia de 3 años y se extenderá, independientemente de la fecha de su publicación por la Autoridad Laboral, desde la fecha de 1 enero de 2021 al 31 de diciembre del año 2023.

Pactados los salarios y resto de conceptos económicos para 2021, 2022 y 2023 se procede a figurar en el presente Convenio las tablas salariales y demás conceptos económicos para dichos años. Tanto las tablas como los demás conceptos salariales, independientemente de la fecha de publicación en el BOP, tendrán carácter retroactivo desde el 01.01.2021.

El presente Convenio mantendrá su vigencia hasta que por otro sea sustituido.

ARTÍCULO 4º.- DENUNCIA, PRÓRROGA Y ULTRAACTIVIDAD.

Si alguna de las partes desease denunciar el convenio, para negociar el siguiente, deberá presentar el correspondiente escrito de denuncia a la otra parte y a la Autoridad Laboral dentro de la primera quincena del mes de septiembre del año 2.023 o en el mismo mes de cualquiera de las prórrogas del presente convenio.

De mediar denuncia, ambas partes acuerdan fijar la primera quincena del mes de octubre del último año de vigencia del Convenio, para el comienzo de las deliberaciones de un nuevo convenio, una vez cumplido los trámites obligatorios.

De no llevarse a efecto la denuncia en las condiciones de tiempo y forma expresados, se entenderá prorrogado el presente Convenio.

Denunciado el convenio colectivo permanecerá vigente el presente tanto en sus cláusulas normativas como en las obligacionales hasta que se apruebe, se publique y entre en vigor uno nuevo.

ARTÍCULO 5º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo configuran un todo orgánico e indivisible.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, quedará vigente el resto del texto convencional. Si se diese tal supuesto, la comisión negociadora de este convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, la cláusula anulada se tendrá por no puesta

ARTÍCULO 6º.- GARANTÍA “AD PERSONAM”.-

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente existentes en las distintas empresas que impliquen una condición más



beneficiosa para cualquiera de sus trabajadores o trabajadoras, en relación con las pactadas en este convenio, subsistirán como garantía personal para quienes vengan gozando de ellas sin perjuicio del principio general compensatorio establecido por la Ley.

ARTÍCULO 7º.- DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto en este convenio se estará a lo regulado en el Acuerdo Laboral Estatal para la Hostelería, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de carácter socio-laboral.

ARTÍCULO 8º.- CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.

Se estará a lo dispuesto y contenido en el artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 9º.- SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Las personas trabajadoras y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos.

ARTÍCULO 10º.- COMISIÓN PARITARIA

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una Comisión Paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio, de la vigilancia de su estricto cumplimiento, de la cláusula de descuelgue, en su caso, debiendo tener conocimiento de la iniciación de procedimientos de inaplicación del presente Convenio y/o de la decisión de su inaplicación, así como de todas aquellas otras materias que el mismo contiene.

Funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio colectivo.
- Emitir informes ante cualquier otra consulta planteada por las partes.
- Resolver aquellos conflictos que las partes, voluntariamente, decidan plantear ante esta comisión paritaria.

Composición de la Comisión Paritaria:

- La Comisión Paritaria estará compuesta por OCHO miembros, (4 por parte de las organizaciones empresariales firmantes del convenio y otros 4 por las organizaciones sindicales firmantes, 2 por U.G.T. y 2 por CC.OO).
- A estos efectos, se designa como sede de la Comisión Paritaria, el Centro de Mediación y arbitraje de la Delegación de Empleo de Huelva, sito en Camino del Saladillo s/n (21007-Huelva). Cualquiera de las partes que sean notificadas del inicio de cualquier procedimiento que requiera la intervención de esta Comisión Paritaria, estará obligado a comunicar fehacientemente al resto de miembros dicha circunstancia.

Cada una de las partes podrá acudir a las reuniones con un asesor o asesora, que, igualmente, contará con voz pero no con voto.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria quedará válidamente constituida con la presencia de, al menos, un miembro de cada una de las dos representaciones Sindicales y uno de las representaciones Empresariales, habida cuenta de que con independencia del número de personas que acudan a cada reunión, los acuerdos sólo se podrán adoptar por la mayoría de cada parte en función del porcentaje de representatividad de cada una y, en caso contrario, se levantará acta sin acuerdo. El plazo de constitución y de resolución de la comisión paritaria no podrá exceder de 20 días desde que se ponga en su conocimiento cualquier cuestión que deba sometérsele.

CAPITULO II: SISTEMA RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 11º.- RETRIBUCIONES

Los sueldos iniciales y fijos para los años 2021, 2022 y 2023 son los que figuran en las tablas salariales del Anexo I de este Convenio.



- 2021: se mantendrán las tablas salariales vigentes a 31/12/2020. A excepción del Departamento de pisos que incrementará el porcentaje pactado en 2018
- 2022: 2,00% aplicado sobre las tablas salariales y demás conceptos económicos, en sus respectivos importes fijados para el año 2021, y con efectos retroactivos desde el 01 de enero de 2022.
- 2023: 2,5% aplicado sobre las tablas salariales y demás conceptos económicos, en sus respectivos importes fijados para el año 2022 y con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023.

En el Anexo I del presente convenio se establecen las tablas salariales correspondientes al año 2021 y 2022 para dar cumplimiento a lo establecido en las Disposición Transitoria Única del Convenio Colectivo para la Industria de Hostelerías publicado el 30 de agosto de 2018 en el BOP nº 167, que señalaba que "para los años 2021 y 2022 , con independencia de los incrementos pactados para esos años ,se le sumara a las camareras/os de piso el 1,14%, a las subgobernantas 2,78% y a las Gobernanta 1,92% , para garantizar así a cada una de las categorías descritas la equiparación salarial al grupo IV, II, I respectivamente".

ARTÍCULO 12º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias, una en la fecha del 15 de julio y otra el 15 de diciembre, en la cuantía del salario garantizado del presente Convenio, más la antigüedad a que tenga derecho.

Ambas gratificaciones se abonarán de acuerdo con el salario que se tenga reconocido en los días 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.

Asimismo, tendrán derecho a percibir el día 15 de abril, una gratificación consistente en 30 días del salario garantizado, con la antigüedad.

A las personas que ingresen o cesen en el transcurso del año, se les abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo transcurrido.

ARTÍCULO 13º.- GRATIFICACIONES DE LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE.-

Todo el personal que trabaje a partir de las doce de la noche, en los días 24 y 31 de diciembre, percibirá una gratificación especial, no salarial, de: 117,6 € para el año 2021, 119,95 € para el año 2022 y 122,95 € para el año 2023

ARTÍCULO 14º.- ANTIGÜEDAD

Los aumentos de antigüedad, que no tendrán carácter acumulativo, serán de la siguiente cuantía:

- a. Un 5% sobre el salario pactado en el presente convenio, al cumplirse los tres años efectivos al servicio de la empresa.
- b. Un 10% al cumplirse los seis años.
- c. Un 17% al cumplirse los nueve años.
- d. Un 27% al cumplirse los catorce años.
- e. Un 39% al cumplirse los diecinueve años.
- f. Un 45% al cumplirse los veinticuatro años.
- g. Un 50% al cumplirse los veintinueve años, y un 2% de incremento por cada año más de servicio.

Dichos porcentajes lo serán de aplicación sobre el Salario Base del Convenio hasta el día 31 de mayo de 1997.

A partir de 1º de junio de 1997 la antigüedad se calculará aplicando estos porcentajes, no sobre el salario base, sino al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, quedando como consecuencia las cantidades que se percibían por este concepto según la fórmula anterior congeladas hasta tanto sean superadas por la nueva fórmula de cálculo aquí establecida.

A quienes al 31 de mayo de 1997 se les congeló la antigüedad en los términos que constan en el párrafo anterior, el importe que a esa fecha tenían en concepto de antigüedad, se convertirá en un complemento personal que durante el período de vigencia de este convenio se verá incrementado con el porcentaje de subida pactado para la tabla salarial.



Durante el período de vigencia de este convenio se congela el devengo y cómputo de adquisición de nuevos tramos (años, trienios, quinquenios....) de forma que la cantidad que se percibía al principio sea la misma que al final de su vigencia así como los derechos de adquisición de nuevos tramos.

ARTÍCULO 15º.- COMPLEMENTO EN ESPECIE

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención.

Igualmente, tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir, con cargo a la empresa, alojamiento.

El complemento en especie de manutención podrá sustituirse, siempre que así lo pida la persona interesada, salvo en cafeterías, en las que la sustitución antes prevista corresponde decidirla a la empresa, mediante la entrega de la cantidad de: 43,5 €/mes durante el año 2021, 44,37€/mes durante el año 2022 y 45,48€/mes durante el año 2023.

El complemento en especie de alojamiento se compensará y sustituirá, si así lo determina la empresa, mediante la entrega al trabajador o trabajadora de: 12,37 €/mes durante el año 2021, 12,62 €/mes durante el año 2022 y 12,93 €/mes durante el año 2023.

ARTÍCULO 16º.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS.-

Todo el personal de cocina que ponga al servicio de la empresa sus utensilios particulares (cuchillos, espátulas, etc.) percibirá de la empresa la cantidad de: 43,42 €/trimestre durante el año 2021, 44,29 €/trimestre durante el año 2022 y 45,40 €/trimestre durante el año 2023

ARTÍCULO 17º.- PLUS DE DESPLAZAMIENTO.-

Tendrán derecho a percibir el plus de desplazamiento quienes tengan su residencia fuera de los límites urbanos en los que esté enclavado su centro de trabajo, teniéndole que abonar la empresa, con independencia del lugar de residencia, y siempre y cuando la empresa no ponga el medio de transporte, la cantidad de: 66,14 €/mes durante el año 2021, 67,46 €/mes durante el año 2022 y 69,15 €/mes durante el año 203.

Los trabajadores /as, que a la entrada en vigor del presente convenio, venían percibiendo, en concepto de Plus de Desplazamiento, una cantidad superior a la anteriormente reseñada, mantendrán dicha cantidad como condición más ventajosa.

Para el personal que al comienzo de la misma o una vez terminada su jornada laboral, no encuentren medio de locomoción urbana y tampoco los tengan propios, cada empresa facilitará a su cargo el medio de locomoción necesario para su desplazamiento a los domicilios respectivos.

Se adopta el acuerdo de constituir una Comisión de estudio para la conversión de este Plus de Desplazamiento en Un Plus de Productividad.

ARTÍCULO 18º.- TRABAJOS NOCTURNOS.-

La nocturnidad se retribuirá específicamente de la siguiente forma:

A las personas cuya actividad se desarrolle permanente y completamente en turno de noche percibirán un complemento consistente en un 10% de sus salarios regulados en el presente convenio más la antigüedad.

Quienes eventualmente sustituyan a alguien con turno de noche, percibirán un 25% de sus salarios por hora trabajada durante el período de sustitución.

El personal cuya actividad no se desarrolle completamente dentro del período nocturno percibirán las retribuciones establecidas en el presente convenio ya que se han establecido atendiendo a su propio horario de trabajo.

CAPITULO III: TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 19º.- JORNADA DE TRABAJO.-

La duración máxima de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales; la jornada anual será de 1.808 horas de trabajo efectivo. Se establece la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con el límite de nueve horas diarias, respetándose los períodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal.



La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la empresa, que lo establecerá con la información del Comité de empresa o representantes del personal. En el caso de discrepancia entre las partes, se acudirá a lo previsto en la normativa legal de aplicación.

En cada establecimiento existirá un cuadro horario, permanentemente expuesto en sitio visible para los trabajadores y trabajadoras y en el cual se expondrán:

- Horario de trabajo diario.
- Hora de entrada y salida.
- Horario de los turnos.
- Jornada semanal de trabajo.
- Descansos semanales y entre jornadas.

Tales cuadros de horario tienen que estar de conformidad con la jornada máxima establecida en el presente artículo. No podrán establecerse horarios que supongan la realización de más de dos turnos diarios. Se tendrá especial cuidado al señalarse los turnos, no establecer el primer turno de mañana del personal que haya trabajado el turno de noche, salvo en los cambios de turno.

La concreción del turno de trabajo corresponderá al trabajador /a en el caso de que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

Todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio disfrutará necesariamente del descanso diario de doce horas entre jornada y jornada, sin que por ningún concepto pueda ser reducido, compensado o trasladado salvo en la terminación del turno semanal de noche y comienzo del turno de mañana. Si durante la vigencia del presente Convenio se modificase por disposición legal la duración de la jornada, se estará a lo que marque dicha disposición legal.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, con respeto a los posibles acuerdos preexistentes, se habilita la aplicación del art. 7.2 del R.D 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo. A efectos de establecer la formula de compensación de estos descansos, está se acordará con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En lo referente a interrupciones por comida, en jornada partida, y cuando uno de los tramos sea igual o superior a 5 horas continuadas, y en jornada continuada, se dispondrá de 30 minutos de descanso para “el bocadillo” que tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La hora extraordinaria se compensará por hora y media de descanso o se abonará con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

En aquellos centros de trabajo que tengan 4 ó más trabajadores personas trabajando, todos ellos disfrutarán de dos días de descanso semanal. Si tienen 6 o más trabajadores, los dos días serán continuados.

En los centros de trabajo de menos de cuatro trabajadores, en plantilla, todos ellos disfrutarán de 48 horas de descanso semanal continuadas.

ARTÍCULO 20º.- VACACIONES.-

El personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos, dentro del año natural, y pudiéndose fraccionar tan sólo en dos veces por acuerdo entre, la empresa y la persona trabajadora, percibiendo ésta las retribuciones a que tengan derecho.

Cuando los días festivos abonables y no recuperables, incluido el día 29 de julio - festividad de Santa Marta coincidan con los días de descanso semanal, aquellos no serán computados como tales, quedando pendiente su disfrute o el abono de los mismos, previo acuerdo entre las partes y conforme a lo legalmente establecido. Serán recuperables en otro momento los días festivos que coinciden con el día de descanso semanal.

Se percibirá una Bolsa de Vacaciones de: 85,85€ durante el año 2021, 87,58 € durante el año 2022 y 89,77 durante el año 2023



Si comenzado el disfrute vacacional, se causa baja por IT por accidente grave o enfermedad grave que requieran hospitalización, se interrumpirá el período de vacaciones, disfrutando los días que queden pendientes al producirse el alta, o cuando la empresa y la persona afectada acordasen. El trabajador o trabajadora deberá aportar el correspondiente parte de baja laboral con especificación de la gravedad.

ARTÍCULO 21º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

El personal incluido en este convenio tendrá derecho a disfrutar de las licencias retribuidas que soliciten, por las causas y plazos que a continuación se relacionan:

a) En caso de matrimonio, 15 días.

b) Por nacimiento de hijo/a, 4 días.

c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días, si se produce dentro de la provincia; y 4 días si se produce en el resto de España.

d) En los casos intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días, si se produce dentro de la provincia; y 4 días si se produce en el resto de España.

e) Por matrimonio de una familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día si es en la localidad de residencia, 2 días si es dentro de la provincia, y 3 días en el resto de España.

f) Por traslado del domicilio habitual, 2 días si es dentro de la provincia y 3 días en el resto de España.

g) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes cuando la persona trabajadora realice estudios, justificando su asistencia a los mismos, con un máximo de dos convocatorias.

h) Dos días por asuntos propios, siempre que se avise con la suficiente antelación y no sea solicitado por más de un 5% de la plantilla simultáneamente. Serán proporcionales al tiempo de contratación durante cada año natural con un mínimo de cuatro horas para los contratos de duración inferior a tres meses.

i) En caso de adopción o acogimiento, 5 días.

ARTÍCULO 21 BIS.- PERMISO NO RETRIBUIDO

Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso no retribuido de 8 horas anuales para acompañar a descendientes menores o discapacitados o ascendientes que dependan de ellos a consulta médica.

Para poder disfrutar de este permiso, la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con 5 días de antelación a la fecha del disfrute de dicho permiso. No obstante lo anterior, ese plazo de 5 días de preaviso, podrá ser inferior siempre que exista una causa justificada de urgencia o causa de fuerza mayor, que impida cumplir con la regla general de preaviso determinada.

En departamentos que cuenten con menos de 10 personas rabajadores y hasta 20 trabajadores sólo podrá disfrutar de este permiso una persona durante el mismo periodo o fecha de disfrute

En departamentos que cuenten con más de 20 trabajadores, podrán disfrutar de este permiso en el mismo periodo o fecha de disfrute un máximo de 5% de la plantilla que conforme ese departamento.

Las horas empleadas en este permiso se recuperarán en el plazo de cuatro meses de común acuerdo con la empresa

Si por cualquier motivo estas horas empleadas no se pudieran compensar o recuperar, se detraerá de la nómina del quinto mes siguiente a su disfrute o en la liquidación correspondiente (ejemplo cierre de temporada) a razón del valor de una hora ordinaria.

ARTÍCULO 22º.- PAREJAS DE HECHO.

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las garantías y derechos emanados del presente convenio, siempre que estén inscritas como tal en el modo y manera que dicte la Ley. La licencia retribuida en el caso de matrimonio se disfrutará una sola vez en la misma empresa.

CAPITULO IV: CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 23º.- EMPLEO INDEFINIDO.

A los efectos de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, se establece, para todas las empresas incluidas en el ámbito del convenio que tengan 9 o más, personas en plantilla, que los contratos de duración indefinida (fijos y discontinuos) supondrán un 40% de la totalidad del personal de la empresa que se trate.

En las empresas de temporada no se aplicará dicho porcentaje durante el periodo sin actividad.

Para calcular este porcentaje se tendrá en cuenta todas las jornadas realizadas durante un año por todas las personas trabajadoras del establecimiento, incluidas las de prestación de servicios y subcontratación, divido por 360 días naturales, estarán excluidas las extras, de forma que, para 2014, se tomará como referencia las jornadas realizadas durante 2013, y así sucesivamente para el periodo de vigencia del Convenio.

Para las empresas de temporada, el número de días que se utilizarán para la división será la media de los días trabajados en temporada de cada establecimiento.

ARTÍCULO 24º.- CONTRATOS DE TRABAJO FIJOS DISCONTINUOS.-

En el caso de que alguna empresa proceda a la contratación de personal para la realización de trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, entendiendo por tal aquél que se encuentra definido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, deberá respetarse el orden y la forma que se determina a continuación, pudiendo el trabajador o trabajadora, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

1º Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación no se produjera ésta.

2º Cuando una persona fuera excluida por la contratación alguien con menor antigüedad en la misma especialidad.

El llamamiento deberá efectuarse cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados/as en forma fehaciente, por escrito y/o de manera telemática (preferentemente vía SMS, WhatsApp, o cualquier otro sistema de mensajería), con una anticipación de, al menos 5 días en relación a la fecha prevista de activación del servicio, y por orden de antigüedad de cada especialidad. No obstante, lo anterior, ese plazo de 5 días mínimo para realizar el llamamiento podrá ser menor en casos de incremento sobrevenido de la actividad, nunca inferior a 48 hm, o causa de fuerza mayor. A tal efecto las empresas elaborarán una relación de personas con nombre, apellidos, antigüedad y categorías que se expondrá públicamente y se notificará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En aplicación del art. 16.5 E.T, se acuerda la utilización en el sector de la figura del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial. Estos contratos sólo se podrán celebrar por un número de horas mínimo del 50% de la jornada diaria. Las personas contratadas bajo esta modalidad, tendrán el derecho a consolidar, mediante una novación contractual, el 50% de las horas complementarias realizadas en cada anualidad.

ARTÍCULO 25º.- CONTRATO DE DURACION DETERMINADA.-

A tenor de lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que en los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción la duración máxima podrá ser de 12 meses.

CAPITULO V: BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 26º.- BAJA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.-

En los casos de enfermedad o accidente de trabajo, producido durante la vigencia de este Convenio, las empresas complementarán a su cargo una cantidad suficiente para que el trabajador alcancel el 100 por 100 de su salario entre lo que perciba por Ley y lo que percibiría en cada momento en este convenio, o sea, sueldo garantizado, más antigüedad, inclusive en las pagas extraordinarias. Se tendrá derecho a dicha prestación económica desde el primer día.



Las empresas tendrán la facultad de que por el médico de empresa o por el que se designe, sea visitado en su domicilio y reconocido cuantas veces se estime necesaria. Del informe emitido por dicho facultativo dependerá el abono del correspondiente complemento.

La cantidad que en virtud de lo establecido en los apartados anteriores hayan de abonar las empresas, tendrá el carácter de compensación o indemnización por los gastos de desplazamiento que tenga que realizar el trabajador enfermo para recibir asistencia médica, estando por tanto excluida la cotización a la Seguridad Social según la legislación vigente.

Las partes firmantes acuerdan la constitución de una Comisión de Trabajo, conformada por los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio, al objeto de buscar alguna fórmula que permita luchar contra el absentismo. En el caso de alcanzar un acuerdo en el seno de esta Comisión de Trabajo, dicho acuerdo se incorporará al texto del presente Convenio.

ARTÍCULO 27º.- ROPA DE TRABAJO.-

Correrá a cargo de las empresas, teniendo una renovación anual. Se tendrá derecho a dos uniformes, uno de verano y otro de invierno, incluidos los zapatos.

ARTÍCULO 28º.- PREMIO DE FIDELIDAD Y CONSTANCIA EN LA EMPRESA.-

Al personal que cese voluntariamente con al menos 60 años cumplidos y diez años de antigüedad al servicio de la empresa, se le concederá un premio de fidelidad y constancia, equivalente a dos mensualidades del salario garantizado incrementada con la antigüedad correspondiente; si lleva veinte años, cuatro mensualidades; si lleva veinticinco años, cinco mensualidades, aumentándose en una mensualidad por cada cinco años.

No percibirán las indemnizaciones pactadas quienes cesen en las empresas por motivo de despido o por causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder a la persona trabajadora de la seguridad social, y la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

En la consideración de que este artículo no contempla ningún concepto susceptible de ser externalizado a tenor de lo dispuesto en la ley, las partes convienen en acordar esta cláusula de vinculación a la totalidad expresa de manera que si en algún momento surgiera cualquier eventualidad que pusiera en entredicho esta circunstancia y máxime si alguna empresa se viera afectada por denuncia o expediente administrativo alguno al respecto, el presente convenio en su totalidad se considerará nulo a todos los efectos y la negociación del mismo se retrotraerá al momento anterior al de su firma sin que ninguna de las partes se viera comprometida por las concesiones o contrapartidas que se hubiesen otorgado para llegar a la firma del mismo, debiendo continuarse las negociaciones a partir de ese momento.

ARTÍCULO 29º.- GRATIFICACIONES ESPECIALES POR MATRIMONIO

Todo el personal de la empresa afectada por este convenio, tendrá derecho, cuando contraiga matrimonio a percibir con cargo a la empresa, una gratificación especial, consistente en una mensualidad del salario garantizado en el anexo nº 1 de este convenio, incluida su antigüedad correspondiente; si por el acto del matrimonio, un trabajador o trabajadora afectado/a por el presente convenio, rescinde su relación laboral con la empresa, percibirá por este concepto, quince días de salario garantizado además de la mensualidad anterior.

La cuantía de esta gratificación será proporcional al tiempo de contratación, entendiendo que el personal fijo discontinuo tendrá derecho al mismo en su integridad, con independencia de los días de trabajo anuales.

ARTÍCULO 30º.- BOLSA DE ESCOLARIDAD.-

A quienes tengan hijos/as en edad escolar y que cursen estudios en Educación Infantil (primer y segundo ciclo), Primaria, Secundaria, Bachiller, Formación Profesional, Universitaria y asimilados que justifiquen su matrícula en el curso que estén desarrollando, así como hijos o hijas, con alguna discapacidad, las empresas les abonarán una ayuda de: 86,44 € durante el año 2021, 88,17 € durante el año 2022 y 90,37 € durante el año 2023.

Dicha ayuda se hará extensiva a la persona trabajadora cuando sea ella la que curse alguno de los referidos estudios, debiéndose justificar la matrícula de la misma forma.

Esta cantidad se abonará en septiembre, fijándose la fecha del día 15 del citado mes como tope máximo para percibir dichas cantidades. Al objeto de que quienes tengan la condición de temporeros/as, puedan tener acceso al importe de dichas gratificaciones, éstas serán prorrateadas por sextas partes percibiendo a la finalización del contrato de trabajo las partes proporcionales a que tengan derecho, con arreglo al tiempo trabajado.

En el caso de que las dos personas progenitoras trabajen en la misma empresa sólo tendrá derecho a percibir la ayuda uno o una a su elección.

ARTÍCULO 31º.- TRABAJADORES CON INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.-

En los centros de trabajo con más de 25 personas trabajadoras, en el caso de que una de ellas sea declarada en IPT (Incapacidad para su puesto de trabajo), la empresa deberá solicitar un informe al Servicio de Prevención concertado, ya sea propio y ajeno, quién lo emitirá en un plazo máximo de 15 días, acerca de los puestos de trabajo que pudiera ocupar en la misma de acuerdo con su nueva situación sobrevenida. Dicho informe será notificado al Comité de Seguridad y Salud. En caso de que no hubiera vacante en un puesto de trabajo en estas condiciones, la empresa deberá indemnizarle con la cantidad de: 4.409,7 € durante el año 2021, 4.497,89 durante el año 2022 y 4.610,34 durante el año 2023.

A estos efectos las empresas podrán concertar una póliza de Seguros que cubra dicha eventualidad.

ARTÍCULO 32º.- PÓLIZA DE SEGUROS.-

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores y trabajadoras o, en su caso, a sus derecho habientes, en los supuestos de muerte, incapacidad permanente absoluta, total o gran invalidez, como consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, una indemnización de: 24.538,10 € durante el año 2021, 25.028,86 € durante el año 2022 y 25.654,58 € durante el año 2023.

Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el primer párrafo, la muerte o la incapacidad deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral.

El incremento de la indemnización con respecto a la establecida en el convenio anterior, entrará en vigor transcurridos 15 días desde la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

CAPITULO VI:

CLASIFICACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS Y PROFESIONAL

ARTÍCULO 33º.- CLASIFICACIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS.-

Se estará a lo dispuesto en el Anexo II del presente convenio.

ARTÍCULO 34º.- CLASIFICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS.-

Se estará a lo dispuesto en el Anexo II del presente convenio.

CAPITULO VII: OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 35º.- MUJERES EMBARAZADAS.-

A partir del 5º mes de embarazo y dentro de las posibilidades de organización del centro de trabajo, la trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo idóneo a su estado si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara.

Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación de su categoría, ni merma en sus derechos económicos.

Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación a su destino original.

Ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo la trabajadora embarazada pasará a situación de IT y tal como se considera anteriormente, previo informe del médico especialista.



ARTÍCULO 36º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-

Asimismo, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, se estará a lo dispuesto en el ALEH, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 37º.- DERECHOS SINDICALES.-

En materia de derechos sindicales Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre dicha materia. Cualquier miembro del Comité de empresa o delegado/a de personal podrá acumular para sí mismo las horas sindicales del resto de sus compañeros/as de su misma empresa y dentro de cada mes correspondiente, contando con la autorización por escrito de los delegados/as que le ceden sus horas, no podrá acumular sus propias horas ni las de sus compañeros/as para otros meses.

DISPOSICION ADICIONAL:

Las partes firmantes del presente convenio constituirán una comisión de trabajo al objeto de adaptar las categorías profesionales recogidas en este convenio a lo dispuesto en esta materia en el ALEH. Si la comisión de trabajo alcanzase un acuerda en esta materia en el transcurso de la vigencia de este convenio se constituirá una nueva mesa negociadora para incluir el citado acuerdo en el texto del convenio.

ANEXO I

Tablas departamentos de Pisos

	2021			
	A	B	C	D
GOBERNANTE/A	1.512,93 €	1.420,76 €	1.374,60 €	1.305,39 €
SUBGOBERNANTE/A	1.373,10 €	1.301,51 €	1.253,89 €	1.182,34 €
CAMARERO/A PISOS	1.177,11 €	1.132,37 €	1.109,95 €	1.065,24 €

	2022			
	A	B	C	D
GOBERNANTE/A	1.572,82 €	1.477,00 €	1.429,01 €	1.357,06 €
SUBGOBERNANTE/A	1.439,50 €	1.364,45 €	1.314,52 €	1.239,51 €
CAMARERO/A PISOS	1.214,34 €	1.168,19 €	1.145,06 €	1.098,93 €

Tablas Generales

	2021			
	A	B	C	D
GRUPO 1º	1.539,03 €	1.446,91 €	1.361,33 €	1.297,09 €
GRUPO 2º	1.404,04 €	1.318,51 €	1.275,66 €	1.211,44 €
GRUPO 3º	1.232,90 €	1.168,62 €	1.125,86 €	1.061,62 €
GRUPO 4º	1.190,07 €	1.125,86 €	1.083,07 €	1.040,27 €
GRUPO 5º	1.125,86 €	1.083,07 €	1.061,62 €	1.018,86 €
GRUPO 6º	1.018,86 €	976,05 €	954,62 €	911,85 €

	2022			
	A	B	C	D
GRUPO 1º	1.569,81 €	1.475,85 €	1.388,56 €	1.323,03 €
GRUPO 2º	1.432,12 €	1.344,88 €	1.301,17 €	1.235,67 €
GRUPO 3º	1.257,56 €	1.191,99 €	1.148,38 €	1.082,85 €
GRUPO 4º	1.213,87 €	1.148,38 €	1.104,73 €	1.061,08 €
GRUPO 5º	1.148,38 €	1.104,73 €	1.082,85 €	1.039,24 €
GRUPO 6º	1.039,24 €	995,57 €	973,71 €	930,09 €

	2023			
	A	B	C	D
GRUPO 1º	1.609,06 €	1.512,74 €	1.423,27 €	1.356,11 €
GRUPO 2º	1.467,92 €	1.378,50 €	1.333,70 €	1.266,56 €
GRUPO 3º	1.289,00 €	1.221,79 €	1.177,09 €	1.109,92 €
GRUPO 4º	1.244,22 €	1.177,09 €	1.132,35 €	1.087,60 €
GRUPO 5º	1.177,09 €	1.132,35 €	1.109,92 €	1.065,22 €
GRUPO 6º	1.065,22 €	1.020,46 €	998,06 €	953,34 €

ANEXO II

CLASIFICACIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS Y SIMILARES.-

Los establecimientos hoteleros y similares afectados por el presente convenio se clasifican:

A) POR SUS FUNCIONES

1º.- ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJES:

Hoteles,Hoteles-Apartamentos,Albergues,Residencia-Apartamentos,Moteles,Campings, Pensiones, Fondas, Casas de Huéspedes, Posadas y Casas Rurales.

2º.- ESTABLECIMIENTOS DE RESTAURACIÓN.-

Restaurantes, Mesones, Casas de comida y Tabernas que sirven comidas.

3º.- ESTABLECIMIENTOS DE RECREO Y ESPARCIMIENTO.-

Salas de Fiestas, Discotecas, Salas de Bailes, Clubs nocturnos, Billares, Salones de Recreo y Casinos.

4º.- VARIOS.-

Cafeterías, Bares Americanos, Cervecerías, Chocolaterías y similares y Heladerías.

B) POR SU CATEGORÍA

CLASE A.- Hoteles y hoteles-apartamentos de 5 y 4 estrellas, apartamentos de lujo y 1ª, Restaurantes de 5 y 4 tenedores, Cafeterías de lujo, Bar americano de lujo y de primera, Cafés Bares de 1ª especial, Clubs de noche de lujo y primera, Salones de lujo y de primera.

CLASE B.- Hoteles de 3 estrellas, Apartamentos de 2ª, Restaurantes de 3 tenedores, Cafés y Cafés Bares de 2ª, Cafeterías de 1ª, Clubs de Noche de 2ª, Salones de Recreo de 2ª, Campings de 1ª, Casas Rurales y Salas de Fiestas de 1ª.

CLASE C.- Hoteles de 2 Estrellas, Apartamentos de 3ª, Restaurantes de 2 tenedores, Hostales de 3 y 2 Estrellas, Cafeterías de 2ª, Cafés y Cafés Bares 3ª, Campings de 2ª, "Tablaos" Flamencos, Discotecas, B es EA y EB, Salas de Fiestas de 2ª y Albergues.



CLASE D.- Hoteles de 1 Estrella, Hostales de 1 Estrella, Cafés y Cafés Bares de 4ª, Pensiones, Fondas y Casas de Huéspedes, Restaurantes de 1 Tenedor.

Todos los establecimientos que resulten afectados por este convenio y no se hallen literalmente recogidos en este anexo, serán clasificados con la categoría y función de los mismos.

La Comisión Paritaria queda expresamente facultada para realizar aquellas aptaciones clasificatorias necesarias que exijan la adecuación actualizada a las distintas situaciones.

CLASIFICACIONES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS

CATEGORIAS - GRUPO PRIMERO	
Gobernanta/e general	Contable general
Jefe/a de Personal	Jefe/a Comercial
Jefe/a de Recepción	Jefe/a de Cocina
Jefe/a de Comedor	Primer/a encargado/a de cafetería
Jefe/a de Sala de Fiesta y Clubs de noche	Barman en bares americanos y hoteles
Conserje de primera	

CATEGORIAS - GRUPO SEGUNDO	
Sub-gobernanta/e	2º Jefe/a de Recepción
Jefe/a de Servicios Técnicos	2º Jefe de Cocina
2º Encargado/a de Cafetería	2º Jefe/a de Comedor
Jefe/a de Animación	Jefe/a de ventas
Cajero/a General	Barman 2º en bares americanos y hoteles
Interventor/a y encargado/a sala de billares	2º Conserje
Jefe/a de Economato y de Bodega	

CATEGORIAS - GRUPO TERCERO	
Jefe/a Repostero	Jefe/a de Sector
Encargada/o de Lencería y Lavadero	1º Encargado/a de Mostrador
Oficial Administrativo	Contable
Animadores/as	Comerciales con titulación
Conserje	Recepcionista
Telefonista de primera	Conserje de noche
Jefe/a de Partida	Encargada/o de Departamento
Oficiales de primera	Servicios Auxiliares

CATEGORIAS - GRUPO CUARTO	
Camarera/o de pisos	Encargado/a de mostrador
Cocinero/a	Camarero/a
Recepcionista - Conserje Clase D	Comercial sin titulación
Planchista (Cafeterías y Bares)	Animador/a
Dependientes/as	Telefonistas
Auxiliares Administrativos	Ayudante de Conserje
Calefactor/a	Vigilante de noche
Servicios Auxiliares (Oficiales de 2ª y 3ª)	Oficial repostero
Cajero/a Comedor	Cafetero
Encargada/o de pisos clase D	

CATEGORIAS - GRUPO QUINTO	
Conductor/a de ómnibus	Mozo/a de billares
Ayudante de recepción	Ayudanta/e de cocina
Ayudante/a de repostería	Ayudante/a de economato - bodega
Ayudante/a de camarero	Ayudante/a de calefactor/a
Ayudante de cafetero/a	Ayudante/a de animación
Ordenanza de Salón	Portero/a de acceso
Mozo/a de equipajes	Lenceras/os
Lavanderas/os y Limpiadoras/aes	Valet
Ayudante de planchista	Servicios auxiliares (Ayudantes),
Ayudante de dependiente/a	Repartidores a domicilio

CATEGORIAS - GRUPO SEXTO	
Camarera/o de pisos clase D	Fregadores/as
Pinche de cocina	Botones mayores de 18 años
Portero/a de acceso clase D	Ayudante camareros/as clase D
Lenceras/os	Lavanderas/os
Costureras/os	Limpiadores/as clase D

La Comisión Paritaria queda expresamente facultada para realizar aquellas adaptaciones clasificatorias necesarias que exijan la adecuación actualizada a las distintas situaciones.

MINISTERIO DE TRANSPORTE, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

Anuncio del ADIF por el que se somete a información pública a efectos de declaración de la necesidad de ocupación el Proyecto “Proyecto de Construcción de Ampliación a 750 metros de las vías de apartado de la Estación de Escacena. Línea Sevilla-Huelva”.

En cumplimiento de los artículos 18 y 19.1 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 y artículos concordantes de su Reglamento (decreto de 26 de abril de 1957) se abre un período de información pública de quince días hábiles, a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, sobre la relación de bienes y derechos afectados por la ejecución de las obras definidas en el proyecto de referencia, con el objeto de que cualquier persona pueda aportar por escrito los datos oportunos para rectificar posibles errores de la relación que se publica en este anuncio u oponerse, por razones de fondo o forma, a la necesidad de ocupación.

Con tal motivo, la documentación de expropiaciones del mencionado proyecto puede ser examinada, en días y horas hábiles de oficina en la Subdelegación del Gobierno en Huelva (Av. Martín Alonso Pinzón, 3, 21003 Huelva), en el Ayuntamiento de Escacena del Campo (C/ Mesón, 3, 21870 Escacena del Campo, Huelva), en las oficinas de la Subdirección de Proyectos de Superestructura de Red Convencional de ADIF (C/ Titán, 4-6, 10ª Planta, 28045 Madrid), y en “Información Pública”, del Portal de Transparencia de la web de ADIF (www.adif.es).

Las alegaciones que se formulen irán dirigidas a la Subdirección de Proyectos de Superestructura de Red Convencional de ADIF (C/ Titán, 4-6, 10ª Planta, 28045 Madrid), indicando como referencia “Información pública de la declaración de la necesidad de ocupación. Proyecto de Construcción de Ampliación a 750 metros de las vías de apartado de la Estación de Escacena. Línea Sevilla-Huelva”.

Asimismo, para la presentación de las alegaciones, se podrá hacer uso del Registro Electrónico General de la Administración General del Estado a través de la siguiente dirección: https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do

